

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

**УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Сборник статей
научно-практической конференции

Ижевск 2018

УДК 349.2
ББК 67.405
У71

*Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
ИПСУБ*

У 71 Уровень социальной защиты наёмных работников в современной России: сб. ст. науч.-практ. конф.
Ижевск: *Jus est*, 2018. 156 с.

В сборнике опубликованы статьи научно-практической конференции, посвященной юбилею кандидата юридических наук, Заслуженного юриста УР, Почетного работника высшего профессионального образования РФ Валентины Сергеевны Колеватовой, внесшей значительный вклад в развитие российского трудового права.

Издание предназначено для юристов, занимающихся вопросами трудового права, судей, прокуроров, ученых, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов и факультетов и др.

УДК 349.2
ББК 67.405

© Институт права, социального управления
и безопасности УдГУ, 2018

К.В. Шишкина

кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
и основ правоведения ИПСУБ УдГУ

**УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ,
УСТАНОВЛЕННЫЙ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ:
ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

Реформирование трудового законодательства последнего времени было направлено на усиление частноправовых начал. Это проявилось не только в значительном расширении свободы трудового договора, но и в отнесении большого количества вопросов на уровень социального партнерства. Как отмечает И.О. Снигирева, под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающихся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и социально-экономических отношений¹. Согласно ст.5 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. На локальном уровне основной формой правового регулирования является заключение коллективных договоров. И в этом случае коллективный договор является не просто актом социального партнерства, но и правовым актом, регулирующим трудовые права работников.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, в основном, имеет две основные направленности. Во-первых, стороны вправе договориться об установлении дополнительных гарантий трудовых прав работников по сравнению с действующим законодательством.

Согласно ч. 3 ст.41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя мо-

¹ Снигирева И.О. О социальном партнерстве // Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях: практический комментарий. М., 1992. С.49.

гут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Например, в соответствии со ст.219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. В этом случае уровень социальной защиты наемных работников может быть значительно улучшен. Особенно это касается организаций с высоким уровнем доходов и политикой, целенаправленной на обеспечение работникам достойного уровня оплаты труда.

Во-вторых, законодатель напрямую отнес ряд вопросов на уровень коллективно-договорного регулирования. В ряде случаев законодатель централизованно закрепляет основы правового регулирования, относя на уровень социального партнерства лишь перечень лиц, на которых распространяется действие норм. В частности, согласно ст. 101 ТК РФ, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В других случаях в коллективных договорах и соглашениях могут содержаться нормы, касающиеся изменения общих норм, установленных в законодательстве. В частности, в ст.94 ТК РФ предусмотрено, что для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ТК РФ. При этом максимальное время увеличения также определено.

Закреплен и иной порядок, при котором нормы правового регулирования формулируются социальными партнерами. Так, например, согласно ст.92 ТК РФ, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4-й степени, или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Очевидно, что одной из целей является предоставление свободы сторонам в регулировании трудовых отношений для согласования их интересов. Вместе с тем следует констатировать и негативные последствия такого регулирования, поскольку отнесение достаточно большого количества вопросов на уровень социально-партнерских соглашений зачастую ведет к снижению уровня трудовых прав работников и вызывает множество сложностей.

Прежде всего, отнесение вопросов на уровень социального партнерства не предполагает обязательности заключения коллективного договора. Законодатель отказался как от идеи заключения коллективного договора в обязательном порядке, так и от внесения в него определенных условий. Несмотря на то что в ст.41 ТК РФ определен примерный перечень вопросов, которые могут быть отнесены к содержанию коллективного договора, он не является обязательным. Фактически в коллективном договоре не предусмотрен ни один пункт, обязательный для включения в содержание. В результате возникла абсурдная ситуация, при которой стороны обязаны урегулировать некоторые вопросы в актах социального партнерства, в том числе и в коллективном договоре, однако он не может быть заключен. Это касается тех случаев, когда одна из сторон уклоняется от его заключения. И если в законодательстве урегулированы вопросы понуждения к заключению коллективного договора со стороны работников, то работодатель не может воспользоваться соответствующими правовыми механизмами в случае отсутствия в организации первичной профсоюзной организации или иного

представителя работников, поскольку формирование указанных органов является исключительной прерогативой работников, основанной на их желании.

Кроме того, возникает проблема и с внесением указанных условий в содержание коллективного договора. Так, согласно ст.38 ТК РФ, если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ. Фактически же обсуждение протокола разногласий может продолжаться неограниченное время, что приводит к отсутствию правового регулирования и, как следствие, снижению уровня социальных гарантий.

Все вышесказанное свидетельствует о существенных пробелах в правовом регулировании труда в коллективных договорах, а, следовательно, и о снижении уровня социальной защиты трудовых прав работников. Их устранение необходимо провести на законодательном уровне с учетом сложившейся практики применения.

СОДЕРЖАНИЕ

Колеватова В.С. Общая характеристика регулирования социальных прав наемных работников в России (на основании анализа законодательства за последние годы).....	3
Головина С.Ю. Дифференциация социальной защиты работников: дискриминация или обоснованная необходимость?	16
Хныкин Г.В. Проблемы правовой защиты заработной платы в России	28
Жильцов М.А. Проблемы выбора работником способа защиты трудовых и пенсионных прав при обращении в суд	40
Маматказин И.Р. Социальная защита работников: проблемы межотраслевого взаимодействия	44
Офман Е.М. О механизме использования электронного документооборота в трудовых отношениях	53
Люминарская С.В. Эволюция правовых механизмов социального обеспечения в России в течение двух последних десятилетий	61
Аникин В.Н. Особенности нормативно-правового регулирования социальной защиты государственных гражданских служащих в Российской Федерации	71
Блохин С.А. Особенности инвестирования и перевода средств пенсионных накоплений граждан в России	83
Кручинин А.В. Методологическое значение понятия «Уровень социальной защиты»	95
Драчук М.А. Защита прав работников при оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера	105
Дресвянникова И.В. Роль государственной инспекции труда в Удмуртской Республике в защите трудовых прав граждан ..	114

Шайхутдинова Н.П. Влияние законодательства о профессиональных стандартах на социально-трудовые права работников	121
Иванчина Ю.В. Минимальный размер оплаты труда как составляющая гарантийно-обеспечительной функции трудового права	128
Истомина Е.А. О компенсации социальных рисков	136
Шишкина К.В. Уровень социальной защиты работников, установленный в коллективных договорах: отдельные проблемы теории и практики	144
Русских Т.В. Уровень социальной защиты руководителя организации как наемного работника	148